



<http://www.cgt.fr>  
[info@cgt.fr](mailto:info@cgt.fr)

8 mars 2006

# Genre et Nouveau statut du travail salarié : vers l'égalité entre les femmes et les hommes

## Sommaire

Édito ..... 1

Orientation scolaire  
 et formations : des parcours  
 non mixtes ..... 2

Précarité au travail : les femmes  
 d'abord ! Des emplois plus  
 éclatés, des bas salaires ..... 2

Des compétences tellement  
 « naturelles » qu'il n'est pas  
 nécessaire de les reconnaître,  
 ni de les rémunérer ..... 3

Un droit à la santé,  
 une pénibilité cachée ..... 3

Un droit à l'emploi des mères  
 sans cesse bafoué ; une insécurité  
 sociale qui touche de plus  
 en plus les femmes ..... 3

Conclusion ..... 4

*De nombreux salariés - encore plus de femmes - échappent au cadre des garanties collectives actuelles, dans le privé comme dans le public, au-delà des statuts professionnels existants.*

Il y a un enjeu tout particulier à conjuguer au féminin le Nouveau statut du travail salarié.

En effet, sur de nombreux points, les femmes sont les premières concernées par l'éclatement des statuts du travail, par la non reconnaissance de leur qualification, par la remise en cause régulière de leur droit au travail, sous prétexte de privilégier leur rôle de mère...

Avec le Nouveau statut du travail salarié, il s'agit de construire des garanties collectives dans toutes les entreprises quelle que soit leur

taille, pour tous les salariés de toutes professions, quel que soit leur sexe, dépendant d'un employeur ou de plusieurs, soit en même temps, soit de manière alternée tout au long de la vie professionnelle.



Conception - réalisation :  
 La Cgt  
 Espace Syndicalisme et Société  
 activité Femmes - Mixité  
 Case 3-2  
 263 rue de Paris  
 93516 Montreuil cedex  
 Tél. : 01 48 18 82 73  
 Fax : 01 48 18 81 69  
 Courriel : fem-mixite@cgt.fr

Maquette :  
 département Communication  
 mtgh 22/02/06  
 Photos : De Lafargue ©





## **Orientation scolaire et formations : des parcours non mixtes...**

Les filles réussissent toujours mieux que les garçons à l'école et pourtant... Elles restent dans les filières dites féminines, les moins valorisées sur le plan professionnel.

En matière de formation continue, si les apparences sont sauvées, il y a un grand écart selon les catégories professionnelles et le statut surtout chez les femmes.

Le fait d'avoir un enfant de moins de 6 ans pénalise toutes les femmes, y compris les cadres

*Le Nsts donne le droit à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. La Cgt revendique qu'au moins 10 % du temps de travail soient consacrés à la formation et rémunérés comme tel. Appuyons-nous sur certaines expériences proposées dans des accords « égalité professionnelle ». Et n'oublions pas ce que nous avons obtenu interprofessionnellement à travers l'accord national relatif à l'accès à la formation tout au long de la vie, qui crée le Droit individuel à la formation de 20 h / an cumulable et transférable. La Cgt revendique que ce Dif soit effectué sur le temps de travail.*



## **Précarité au travail : les femmes d'abord ! Des emplois plus éclatés, des bas salaires**

Les femmes sont davantage concernées par l'emploi précaire : elles sont plus nombreuses en Cdd. Il en est de même des contrats aidés (59 % de femmes) surtout dans le secteur non marchand, qui offre pourtant le moins de chance de retrouver un emploi stable. Elles sont également toujours plus nombreuses au chômage, alors même que leur réussite scolaire se poursuit !

Le temps partiel - notamment imposé - constitue un véritable piège pour la plupart des femmes : 82 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes.

Les femmes sont sur-représentées dans les Pme entreprises de moins de 50 salariés et les Tpe (moins de dix salariés). Elles appartiennent à des secteurs d'activités où les conventions collectives s'appliquent peu ou mal, voire n'existent pas, et dont la représentation syndicale est faible (hôtel - café restauration, commerces, services à la personne...).

*Le Nsts donne le droit à la reconnaissance en terme de qualification, de salaire d'expérience et de diplômes. Nous revendiquons notamment :*

- le doublement de salaire à valeur constante entre l'entrée dans la vie professionnelle et le passage à la retraite ;
- la reconnaissance des diplômes, par exemple : le Smic à 1 500 euros bruts pour un salarié sans qualification, 1,4 x le Smic pour un Bac + 2 x le Smic pour un Bac + 5...

*D'ores et déjà, les négociations sur l'égalité professionnelle doivent porter la volonté de revaloriser certains métiers via, par exemple, la Validation des acquis de l'expérience (Vae) et de réduire les écarts de salaires entre les hommes et les femmes dans tous les échelons et tous les niveaux... On peut s'appuyer sur les expériences de certains accords « égalité professionnelle ».*



## **Des compétences tellement « naturelles » qu'il n'est pas nécessaire de les reconnaître, ni de les rémunérer**

Les femmes restent confinées dans un petit nombre d'emplois : les six catégories socioprofessionnelles les plus féminisées regroupent plus de 60 % des femmes aujourd'hui. Il s'agit, notamment, du personnel des services directs aux particuliers (nettoyage et garde d'enfants), des employés de commerce, administratifs d'entreprise et de la fonction publique, des instituteurs et infirmières pour les professions intermédiaires. Ces emplois de services (santé, éducation...) font appel à leur rôle présumé « naturel » de mère. Il y a une non-reconnais-

## **Un droit à la santé, une pénibilité cachée**

En matière de santé et de pénibilité au travail, il y a une méconnaissance des maladies professionnelles liées aux métiers dits féminins et une non reconnaissance de certaines formes de pénibilité (port de charges lourdes, stress, intensités psychiques et physiques, fatigue mentale et les violences au travail).

Les troubles musculo-squelettiques ou les lésions par efforts répétitifs sont parmi les premières maladies professionnelles et se retrouvent essentiellement dans les activités de service, par exemple chez les caissières. De même, les relations à la clientèle, aux usagers, voire aux malades, créent des formes de stress peu visibles et non reconnues.

À cela s'ajoute la surcharge du travail domestique (rappelons que, globalement, il est effectué à 80 % par les femmes) qui crée de fortes tensions dans la vie des femmes et renforce ces sources de stress et de fatigue physique.

sance des compétences dans ces métiers (aides à la personne, infirmières, aides soignantes...), ceci se traduit par une dévalorisation de ces métiers et par des écarts de salaire importants.

Celles qui ont « la chance » d'accéder à un poste de cadre ne seront pas pour autant épargnées : le plafond de verre existe bel et bien ; plus l'on monte dans la hiérarchie, moins l'on trouve de femmes et plus les écarts de salaires, de promotion augmentent.

Globalement, les écarts de salaire sont autour de 20 à 25 %, malgré les lois, les tentatives permanentes de réduction de ces différences. Si, parmi les employés, l'écart n'est « que » de 7 %, il atteint 24 % chez les cadres !



## **Un droit à l'emploi des mères sans cesse bafoué ; une insécurité sociale qui touche de plus en plus les femmes**

Sous prétexte de « concilier » la vie des mères en tant que salariées, des mesures comme le temps partiel et surtout l'Ape (1) visent l'exclusion provisoire ou définitive de certaines femmes du marché du travail, précisément celles en situations les plus défavorables... Des risques de paupérisa-

*Le Nsts donne le droit à l'emploi stable et/ou statutaire. C'est là qu'intervient notamment la notion de sécurité sociale professionnelle qui constitue notre réponse pour combattre la notion même de licenciement (pérennisation du contrat de travail jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi). Nous demandons que le contrat de travail et le salaire soient maintenus jusqu'à ce que le reclassement soit effectif dans un poste de niveau au moins équivalent en termes de qualification et de salaire. La Cgt revendique la suppression des seuils. Dans ce cadre des passerelles doivent être offertes particulièrement aux salarié(e)s et ouvrir de nouveaux droits à ces salarié(e)s*

tion pour elles, de perte d'indépendance à la fin de l'Ape sont énormes :

- ➔ le taux de chômage à l'issue de ces congés est beaucoup plus élevé qu'au départ ;
- ➔ le risque de quitter définitivement le marché du travail, de perdre même son statut de chômeuse est réelle.

Au total, ce sont des inégalités parmi les femmes elles-mêmes qui se creusent, entre celles qui trouvent une solution compatible d'accueil de leurs enfants et de maintien dans un emploi et celles qui n'y arrivent pas...

En matière de retraite, les femmes ont des carrières plus courtes, moins sûres, plus souvent à temps partiel et davantage interrompues que celles des hommes.

Leur pension totale était inférieure de 42 % à celle des hommes en 2001.

Autre point d'inégalité : l'âge moyen de liquidation est plus tardif chez les femmes et leurs durées de cotisations plus courtes.

(1) Allocation parentale d'éducation, devenue depuis 2004 « le libre choix d'activité » dans le cadre de la Paje

Parmi les retraités, 85 % des hommes ont effectué une carrière complète et seulement 39 % des femmes.

Enfin, la majorité des retraités « pauvres » (au minimum vieillesse) sont des femmes (83 %).

Les effets des réformes de 1993 et 2003 vont renforcer ces inégalités.

*Le Nsts ajoute le droit à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, le droit à l'intégrité physique et mentale et à la santé tout au long de la vie, le droit à la retraite solidaire, le droit à une véritable démocratie sociale. Le Nsts doit prévoir la possibilité d'un accueil collectif pour tout enfant ; une plus forte implication des pères, sans pénalisation des carrières, ni des unes ni des autres... Le Nsts va au-delà de la seule question de l'emploi, il implique également l'ensemble des responsabilités sociales, voire sociétales, la gestion des temps sociaux, le partage des tâches domestiques et familiales au sein des ménages...*

**Le Nsts doit permettre, pour chaque salarié, d'exiger de chaque employeur un certain nombre de garanties concernant ses conditions d'emploi et de travail. C'est pourquoi nous voulons attacher les droits à la personne du salarié, ne plus les faire dépendre de l'entreprise, de l'employeur. Ces droits seraient cumulables, transférables, opposables à tout employeur, donc garantis au plan interprofessionnel.**

**Ainsi, on renforce la notion de droit individuel pour consolider et enrichir la notion de garantie collective.**

**Avec le Nsts, les aléas de la vie professionnelle, les choix personnels qui peuvent être faits (mobilité, changement d'emploi, voire même les pauses dans l'activité professionnelle) ne sont plus synonymes de rupture pour l'individu et d'inégalités entre les femmes et les hommes.**

**Le Nouveau statut du travail salarié est une réponse à la dynamique de l'exclusion qui affecte notre société.**

**Ceci suppose l'implication de tous, Etat, entreprises, mais aussi hommes et**

**femmes, en tant que citoyens et/ou syndicalistes... afin de permettre à chacun et chacune de mieux articuler vie professionnelle, vie familiale, vie personnelle et militante et citoyenne. Il s'agit, en effet, de permettre à tous et à toutes de s'impliquer dans la vie citoyenne et démocratique, et de favoriser l'implication des femmes dans le syndicalisme à tous les niveaux.**



**Le 8 mars, la Cgt vous invite à en débattre.**

**Pour mes revendications, pour mes droits, avec la cgt Gagner c'est possible je me syndique**

**Bulletin de contact et de syndicalisation**

**Je souhaite :**

- prendre contact  
 me syndiquer

NOM : ..... Prénom : .....  
Adresse : .....  
Code postal : ..... Ville : .....  
Age : ..... Profession : .....  
Entreprise (nom et adresse) : .....



Bulletin à renvoyer à La Cgt, espace Qualité de Vie syndicale, case 6-4, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 48 18 84 72, fax : 01 48 51 51 80, e-mail : orga@cgt.fr.